

KIRO GLIGOROV

Nepravilnosti v zvezi z družbeno prehrano in izigravanje predpisov s plačevanjem v naravi

Stevilni so pojavi in dejstva, ki so me prisilila, da opozorim na nepravilnosti v zvezi z družbeno prehrano in oživljanjem nagajevanja z dajatvami v naravi. Dnevni tisk je v zadnjem času take pojave v zvezi z družbeno prehrano ocenil celo kot pozitivne in jih postavljaj drugim podjetjem za zgled.

Po veljavnih predpisih (uredba o gostinskih podjetjih in poslovalnicah) se delavsko uslužbenske restavracije in menze štejejo za gostinske enote in izenačujejo glede na status z gostinskimi podjetji in poslovalnicami. To pa dalje pomeni, da so dolžne voditi svoje poslovne knjige, izkazovati posebej svoje dohodke in imeti do družbene skupnosti iste obveznosti, ki jih samostojno izvršujejo, in voditi ločeno obračun skupnih dohodkov.

Veliko število delavsko-uslužbenških restavracij in menz pa ne posluje po načelih omenjene uredbe. Delavsko-uslužbenske restavracije in menze, katerih ustanovitelji so gospodarska podjetja, uživajo predvsem večje ali manjše beneficije glede plačila svojih stroškov. V zvezi z dajanjem teh beneficij je na terenu velika raznolikost (ker se dajejo v različnih oblikah), tako da bomo z opisom nekaterih primerov poslovanja restavracij lahko najbolje ilustrirali sedanje stanje v tem pogledu.

Delavsko-uslužbenska restavracija tekstilnega podjetja »Ivan Milutinovič« v Zemunu uživa naslednje beneficije:

Restavracija ne plača amortizacije in obresti na osnovna sredstva, ker to plača podjetje na breme skupnega dobička. Porabo vode in električnega toka, kakor tudi najemnine za lokal, plača ustanovitelj, t. j. podjetje na breme svojih režijskih stroškov, to pa pomeni spet v breme skupnega dobička. Stroške za transport živih plača podjetje na breme svojih materialnih stroškov. Od 18 oseb, ki so zaposlene v delavsko-uslužbenški restavraciji, plačuje podjetje 9 oseb (in to nekvalificirane) na breme plač po tarifnem pravilniku, medtem ko plača drugih 9 oseb delavsko-uslužbenska restavracija.

V delavsko-uslužbenški restavraciji kovinsko-predelovalnega podjetja »Saturnus« v Ljubljani plačajo posamezne stroške takole:

Podjetje daje prostore in osnovna sredstva, prevzema nase stroške kurjave, električne energije in vode na breme svojih materialnih stroškov. Daje prevozna sredstva za prevoz živih na breme materialnih stroškov. Knjigovodstvo restavracije vodi podjetje. Prevzema stroške plač za štiri osebe, zaposlene v restavraciji po pol ure dnevno med kosilom (kot strežno osebje). Podjetje razen tega prevzema

stroške plač še za štiri stalno zaposlene osebe v restavraciji, ki jih knjiži v breme skupnega dobička. Podjetje razen tega plača na breme svojega plačnega sklada okrog 30 din razlike med prodajno ceno in lastno ceno za vsak obrok.

Podobno je tudi v beograjskih podjetjih »Anđja Ranković«, »Ležaj«, v tekstilnem podjetju »Partizan« in tobačni tovarni v Ljubljani. Po poročilih je tak položaj glede beneficij, ki jih podjetja dajejo delavsko-uslužbenkim restavracijam in menzam tudi v mnogih drugih podjetjih na ozemlju FLRJ.

Kar se tiče dajatev v naravi, smo ta pojav opazili že prej pri gostinskih objektih, ki so dajali hranb in druge usluge

brezplačno ali po cenah, ki ne ustrezajo niti stvarnim materialnim stroškom. Nekaj podobnega je bilo opaziti tudi pri trgovski mreži na drobno. Brezplačno dajanje ali prodaja blaga zaposlenemu osebju po cenah, ki so nižje od tistih, ki jih plačajo drugi potrošniki, pa se je razširilo v industrijskih podjetjih, v gradbinstvu in v trgovini na debelo. V industriji se v tem pogledu zlasti odlikujejo podjetja, ki proizvajajo blago za široko potrošnjo zlasti živilske stroke. Kakor kažejo poročila zvezne tržne inspekcije, posamezne tekstilne tovarne prodajajo svojim delavcem in uslužbencem kvalitetno blago po znatno nižjih cenah, z izgovorom, da gre za blago z napako. Ne-

kaj gradbenih podjetij na Reki daje svojemu osebju skoraj ves gradbeni material po nižjih cenah. Ko pa gre za večje vsote, tudi na odplačilo (celo kritični material, kot je n. pr. betonsko železo). Zagrebška podjetja za proizvodnjo kruha dajejo svojim delavcem in uslužbencem kilogram kruha na dan popolnoma zastonj. Tovarna »Jugoslavija« v Mariboru daje po pol litra piva na dan tudi brezplačno. Tega nikjer ne evidentirajo, vrednost tako izdanega piva pa znaša 800.000 din na leto!

Najdlje so šla podjetja lesne industrije in trgovine na debelo. Tako so delavci in uslužbenci »Une« iz Bosanske Krupe dobili večje količine drv po 700 din kubični meter. Ka-

ko nerealna je ta cena, vidimo najbolj iz tega, da samo davek na promet znaša za meter dro 600 din. Podjetje »Iskra« iz Zagreba, ki je hotelo nagraditi 20 svojih uslužbencev z brezplačnim potovanjem na Dunaj, je izigralo več zakonskih predpisov. Po naročilu šefa računovodstva so prodali določeno količino drv, a vknjižili so to kot potrošek za izdelavo bakel. Z denarjem, ki so ga tako dobili, so finansirali potovanje na Dunaj.

Podjetja »Žitni fond« iz Bjelovara, Podravske Slatine, Virovitice, Osijeka, Vukovarja itd. so prodajala članom svojih kolektivov in nekaterim vodilnim uslužbencem posameznih ljudskih odborov moko, žito in živalsko krmo po znatno nižjih cenah kakor so prodajne cene. Posamezniki so kupili celo po 1200 kg koruze.

Podjetje za prodajo sadja in zelenjave na debelo »Sava« iz Zagreba je prodajalo svojim uslužbencem in delavcem grozdje po 5 din, banane pa po 10 din kilogram. Dejstvo, da so nekateri kupili tudi nad 600 kg grozdja kaže, da ne ustreza resnici opravičilo, da gre za pokvarjeno blago.

V vse to so končno pogosto vmešane tudi sindikalne družnice. Namesto da bi se zoperstavile izigravanju zakonskih predpisov, so podružnice često sprejemale od uprav podjetij blago v dar, od denarja pa, ki so ga dobile iz prodaje tega blaga, so dajale nagrade svojim članom.

Omenjeni primeri kažejo, da se je pozitivna iniciativa plemenituma Centralnega sveta Zvez sindikatov, naj bi se z organizacijo družbene prehrane v podjetjih omogočila čim cenejša prehrana, začela v praksi spreminjati v sredstvo za subvencioniranje družbene prehrane, ali v instrument različnega nagajevanja ljudi.

Ta praksa ima več negativnih posledic. Pomeni samovoljo, ki je ne moremo z ničemer opravičiti, ustvarjajo se posebni privilegiji za »svoje« kolektive, na račun skupnosti in vseh tistih, ki izpolnjujejo določene obveznosti. Ta praksa izpodkopava in razdira naše načelo nagajevanja, ki je usmerjeno v to, da vzpodbuja iniciativno delavcev za dvig proizvodnosti dela. Kakšen pomen naj ima potem prizadevanje delavcev, da bi več zaslužili po normi, ali da bi dobili premijo za prihranke, če mu te razne dajatve v naravi nudijo več in brez naporov, kakor pa povečanje zaslužka na temelju učinka. Toda samo tedaj bomo dosegli dejansko izboljšanje življenja delavcev, če bomo dosledno izvajali naša načela nagajevanja, ker bomo s tem večali družbeni proizvod, tisto, kar stvarno lahko delimo in trašimo. Zato se moramo čim bolj odločno boriti proti tej praksi. Ni nam

(Nadaljevanje na 10. str.)

T. TOMIČ

Prve izkušnje o plačnem sistemu

Norme so nizke, komisije pa ne reagirajo

Sedajni sistem plač v gospodarstvu je zasnovan na delovanju več činiteljev, najvažnejše mesto med njimi pripada komisijam za plače v gospodarstvu. V sedanjem sistemu plač je podjetju omogočeno, da delavcu na osnovi delovnih norm za večji delovni učinek izplača večjo plačo. Delovne norme pa določa samo podjetje brez neposredne udeležbe kogarkoli izven podjetja. Podjetja imajo sedaj tudi med letom več samostojnosti pri določanju tarifnih postavk za nova delovna mesta, ker jim ni treba iskati predhodne odobritve ljudskega odbora. Podjetja imajo tako pri formiranju plač več svobode, intervencija države pa je zmanjšana na najmanjšo mero. Ta se javlja samo izjemoma, kadar se ugotovi, da podjetje, namresto da bi ustvarilo večje plače s povečanjem proizvodnosti dela, izkoristi svojo samostojnost pri odrejanju norm za dosego večje plače tudi brez povečanja proizvodnosti dela tako, da določa nizke norme. Komisije za plače so tisti organ, ki nastopa v takih trenotkih z namenom, da bi vzpostavil porušeno ravnotežje med višino plač in ostvareno proizvodnjo.

Novi plačni sistem je v veljavi že pol leta. Njegove pozitivne lastnosti so se že odrazile na večji zainteresiranosti delavcev in podjetij za večjo proizvodnost dela. Na dan pa so prišle tudi njegove slabe strani. Vse več je takih podjetij, v katerih se norme povprečno visoko izpolnjujejo in s tem ustvarjajo znatno višje povprečne plače kakor znaša tarifna postavka, ki predstavlja plačo za normalni učinek v osmurnem delovnem času. Podjetja redkokdaj, ali skoraj nikoli, ne spreminjajo norm, da bi jih dovedla v sklad s tarifnimi postavkami. To pa predvsem zato, ker notranje sile v delovnih kolektivih ne delujejo za vzpostavljanje novih norm. Zato je bilo že do-

volj razlogov, da komisije za plače stopijo v akcijo. Vendar teh razen redkih izjem, skoraj ni občutiti na terenu. Ne spremljajo gibanja plač in norm, ne vodijo potrebne evidencije, ne opravljajo potrebne ekonomske analize in do danes ni znan primer, da bi kakater izmed njih zahtevala revizijo norm.

Posledic takšnega stanja ni težavno dognati. Norme se bodo vse bolj presegale iznad razumne mere, a plače bodo rastle nesorazmerno bolj kakor proizvodnja, namesto, da bi bilo obratno. Norme ni treba spreminjati pogosto, delavci morajo vedeti s čim lahko računajo. V daljših časovnih razmakih pa je treba norme vskladiti z razvojem proizvodnosti dela, revidirati jih, da bi bile pobuda za nadaljnji dvig proizvodnje. Ob koncu leta, ki predstavlja konec nekega razdobja, je nujno premisliti realnost došedanjih norm in jih določiti tako, da bodo nova vzpodbuda za nov dvig delovne proizvodnosti.

Po sprejetju tarifnih pravilnikov in pravilnikov o normah, pri čemer so se popolnoma angažirale, pa se komisije niso znašle v nadaljnjem delu. Čeprav posli komisijski zahtevajo stalno in sistematično delo, imamo skoraj splošen pojav, da delajo kampanjsko in pričakujejo naloge od zgoraj. Preprosto ne vedo, kaj naj delajo, kadar vse je posledica pomankanje strokovnega aparata v komisijah, ki bi moral stalno spremljati gibanje plač in norm.

Komisije za plače imajo vrsto nalog, zato je za njihovo izpolnjevanje potrebno več strokovnih uslužbencev, katerim bi bile te naloge izključna in edina dolžnost. Zato je v predpisih o komisijah za plače v gospodarstvu tudi določeno, da imajo te svoj strokovni aparat, ki je organizacijsko samostojen v okviru administracije ljudskega odbora.

V praksi pa so stvarni popolnoma drugačne. Kaže, da imajo tudi

ljudski odbori posle komisijski za plače v gospodarstvu za kampanjske. S tem lahko pojasnimo dejstvo, da so se skoraj vsi ljudski odbori dobro zavzeli za izdajanje tarifnih pravilnikov in so za to delo odredili večidel svojih strokovnjakov, medtem ko po drugi strani za stalne posle komisij za plače niso razen sekretarja komisije dali nobenega uslužbenca, ponekod so pa tudi sekretarju komisije naprtili druge posle, ki v glavnem nimajo nikakih zvez s plačami. So primeri, da je sekretar komisije bkerati tudi šef biroja za posredovanje dela, pravni referent, pa celo personalni šef ljudskega odbora.

Tako stališče, ki je bilo očito tudi pri organiziranju aparata ljudskih odborov novih okrajev, je samo dokaz več, da mnoge nepravilno pojmujejo vlogo komisij za plače in njen pomen za zagotovitev pravičnega funkcioniranja plačnega sistema. Vključevanje njihovih poslov v sekretariat za delovne odnose pa razen tega dokazuje, da se značaj teh poslov napačno pojmuje.

Potrebno je upoštevati, da bo plačni sistem v gospodarstvu zahteval okrepitev komisij za plače in njihovega strokovnega osebja. Zato bo treba v prihodnje norme izpopolnjevati in čim boljše izvajati premiranje, pa tudi uvajati različne sisteme v posameznih gospodarskih panogah. Tarifne pravilnike moramo izpopolnjevati, zlasti pa moramo izboljšati način odrejanja tarifnih postavk. Vse to ne bomo mogli opraviti brez stalnega strokovnega uslužbenkega aparata komisij.

Komisije za plače morajo razen tega okrajniti ljudskim odborom zagotoviti osnove za izvajanje določene politike plač, pa tudi za izvajanje gospodarske politike na področju okrajaj. Potemtakem vsako njihovo zapostavljanje pomeni zapostavljanje koristi širše skupnosti, hkrati pa tudi koristi določene skupnosti komun.